

現職介護従事者の意識に関する一考察

—— 資格取得に対する意識調査を通して ——

A Study on The Attitude of Present Post Care Worker

—— Through an Attitude Survey to Acquisition of a Qualification ——

馬 淵 敦 士

Mabuchi, Atsushi

要旨

現在の日本において、介護人材不足が常態化している。公益財団法人介護労働安定センターが行った「平成 26 年度介護労働実態調査」によると、高齢者等の在宅生活を支える訪問介護員のうち、75.1%が「人材が不足している」と回答している。人材不足解消に対する施策は日本政府も急務として掲げており、平成 27 年度補正予算において「介護離職ゼロ」を打ち出した。筆者は、介護人材不足解消に向けて、「育成」「確保」「定着」など、様々な視点よりアプローチを行っていかねばならないと考える。その第一段として、本稿では、現職介護従事者の意識に焦点を当て、「現職介護従事者が上級資格を取得するのは、資格取得が目的であり、スキルアップという部分に視点が当たらない。」という筆者独自の仮説を調査によって証明することとしている。修了すると介護福祉士国家試験の受験資格を得ることができる介護福祉士実務者研修の受講生を対象とし、受講目的などをアンケート形式で調査をし、考察を加えた。その結果、スキルアップを目指して受講している者よりも、介護福祉士国家試験を受験するために受講している者が多くを占めることが明らかとなった。

キーワード：介護人材不足 人材育成 人材確保 人材定着 職業意識 介護福祉士実務者研修

はじめに

(1) 研究の目的及び背景

本稿では、現職介護従事者が、上級資格を取得する際に、どのような意識で研修を受講しているのかを明らかにすることを目的としている。

筆者は現在、介護人材の養成（ホームヘルパーやガイドヘルパー、介護福祉士、介護支援専門員など、主として資格取得を目的としたもの）に携わっている。近年の傾向を見ると、介護業界における人材不足は顕著であり、厚生労働省の推計によると、いわゆる団塊の世代が 75 歳に到達する 2025 年に必要な介護職員は全国で 253 万人の見通しで、その時期においては、37.7 万人が不足するおそれがあるという¹⁾。また、人材が定着しない理由については、

介護職の資質や意識についても考えられる点がある。筆者が携わる養成施設は主として社会人対象であり、専門的知識がほぼ皆無の中で通学し、短期間の中で集中的に資格を取得することを目指している。本来の知識は長期間継続的にわたり習得するものであり、さらに経験を深めていく中で、その知識の根拠付けができ、スキルアップに繋がっていくのではないかと考える。佐藤英晶（2015）は、「普通科高等学校から特別養護老人ホームの介護職に就職し、ホームヘルパー養成研修等を修了してもなかなか定着しない」と述べ、さらに、「卒業生が感じている同研修修了者との違いは、介護福祉士取得者とそれ以外の介護職の定着率の違いに繋がっている可能性が考え得る。」としている²⁾。すなわち、短期間の教育で資格取得をし、経験を積むだけでは定着せず、長期間において継続的な教育を受けることで定着率が増加するのではないかと佐藤は提起しており、それは定着という観点においては、介護職員の人材不足解消の一助となりうるはずである。筆者が進める介護人材不足解消に向けて、まずは、本稿において実際の現職介護従事者の意識調査を行い、介護人材の定着に向けて検討を進めていきたいと考える。

(2) 仮説

「現職介護従事者が上級資格を取得するのは、資格取得が目的であり、スキルアップという部分に視点が当たらない。」これは、筆者が15年間、介護の経験が全くない初心者から、現在介護職として従事している経験者まで、幅広い属性の生徒を指導してきた中で、常に感じていることである。これは筆者の私感になるが、初心者よりも経験者がこのような気持ちを持っているのではないかと推察する。

介護の現場は非常に多忙である。北垣智基（2014）の調査によると、スキルアップをする時間がないという背景には、「業務多忙」という実態が挙げられるという³⁾。日常的な介護業務に忙殺され、自分自身のスキルアップについて考えを行き渡らせる余裕がないのである。ここで別の疑問がわいてくる。それでは、そのような「業務多忙」の中で、上級資格を取ろうとするのだろうか。ここに介護現場の「ホンネ」と「タテマエ」が見え隠れするのである。すなわち、「業務多忙」であるにもかかわらず、「上級資格を取得」しなければならない理由が本質の部分以外に存在するのではないだろうか、と筆者は考えるのである。それが典型的に現れてくる資格が本稿で採り上げる「介護福祉士実務者研修」である。少し突き詰めていうならば、「介護福祉士実務者研修をスキルアップとして受講している現職介護従事者は少ない」というのが筆者の持つ仮説である。

(3) 現職介護従事者の研修体系とその問題点について

本稿で取り上げる介護福祉士実務者研修は平成25年4月よりスタートした比較的新しい資格である。ここで、本研修がスタートすることとなった経緯について厚生労働省における制度改正を合わせながら述べていくこととする。厚生労働省は、介護人材を育成するに当た

り、介護職に従事する者は、国家資格である介護福祉士を取得した者に一本化したいと考えている。しかし、現状の介護福祉士登録者数と介護を必要とする者の数の乖離があまりにも大きく、それは現実的な策ではない。青柳佳子（2010）は、「訪問介護員と介護福祉士、無資格の介護者などが介護現場で働いており、現状では、介護現場で働けるのは介護福祉士の資格を取得した者のみとすることは困難である」⁴⁾と述べており、筆者も同意するところである。厚生労働省としてもその認識は違っていないところであり、訪問介護員養成研修（現介護職員初任者研修）修了者であっても、また、介護保険法等の一部の施設等においては、無資格であっても介護職として従事できることにしている。

平成 25 年 1 月、前述した問題を解消するべく行われていた「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会」において、「今後の介護人材育成の在り方について」報告書がまとまった。質と量の担保を確保するための方策として、介護従事者に対して、資格取得を含めたスキルアップを求めていく、また、介護福祉士取得ルートについても整理を行うとし、同年 4 月に、厚生労働省は、介護資格一本化に向けて資格制度を一新した。訪問介護員養成研修を廃止し、介護職員初任者研修を新たに策定し、さらに介護福祉士実務者研修をその上級資格に位置づけた。介護職員初任者研修については、従前の訪問介護員養成研修と違い、達成度などを科目ごとに評価するという形態をとり、修了評価として 1 時間程度の筆記試験を行うことが導入された。この改正について宮本教代（2013）は、「筆記試験が加わったことは、受講生に受講に対する緊張感・緊迫感を与えることになる」とし、さらに、「訪問介護員の専門職性を確立するために非常に有効である」⁵⁾と述べている。また、介護福祉士国家試験を受験するために介護福祉士実務者研修受講を必須化することで、厚生労働省が目指している国家資格取得までのプロセスにルールを敷いた形となった。また、卒業することで介護福祉士国家資格を取得できる介護福祉士養成校においても、卒業生に対して国家試験を受験することを義務づけるなど、資格取得については必ず国家試験を受験するという流れも作り出した。しかし、現場からの反対の声に押され、施行の延期を余儀なくされた。結果、介護福祉士実務者研修義務化については、平成 29 年 1 月の試験よりようやく導入に至ったが、それに対し、介護福祉士養成校の卒業生に対する国家試験受験義務化においては平成 34 年度まで導入が延期されている。この改正により、介護福祉士国家試験までのルート整備を行ったことにより、介護従事者が目指すべき目標が示されたわけであるが、筆者が考えるところ、現実として介護従事者がスキルアップを意識してこのルールに乗るのであるのか、甚だ疑問を持つわけである。ただ研修を受講するという意義目的だけではなく、青柳が「教育水準を落とすことなく、介護福祉士の資格全体のレベルアップを図る現実的な方法を検討していくことが重要であろう」⁶⁾と述べている点でも共通している。

さらに述べるならば、「このルールに乗りさえすれば、介護福祉士国家資格を取得できる」と考えている介護従事者も多いのではないだろうか。特に、先述したように平成 29 年 1 月から、介護福祉士実務者研修を修了しなければ、介護福祉士国家試験が受験できなくなった

ことが決定してから、ますます感じる部分が強くなってきた。受講する側とすれば、上級資格を取得する動機が「試験を受けるため」になってしまい、本来技術向上を目指すべき資格ではなくなってしまうのではないだろうかと筆者は危機感を抱いているところである。

(4) 本稿の構成について

本稿では、まず、第1節で、厚生労働省などが公表しているデータをもとに、現在の介護労働者についての現状を明らかにしていく。これらデータを用いることにより、慢性的な「介護人材不足」の要因が明らかになると考える。

第2節は、介護人材について行われる国の施策について述べる。平成28年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」の3本の柱に、「介護離職ゼロ」が掲げられている。これは、家族の介護を行うために、現在の仕事を退職する者をゼロにしようとする施策であり、そのための具体的施策が述べられている。介護従事者の「育成」「確保」「定着」を行うにあたり、本施策について検討をする必要がある。

第3節では、現職介護従事者の資質や意識を明らかにするために行った調査について分析する。

第4節では、第3節の調査をもとにした結果について考察する。

第5節では、その分析及び今後の課題について述べる。

以上のことから、人材不足の現状を正しく理解し、国の施策及び資格制度の問題点について論を深め、そして現職介護従事者の意識を明らかにしていく。

第1節 現在の介護労働者の状況

介護労働者の状況については、公益財団法人介護労働安定センターにおける「事業所における介護労働実態調査及び介護労働者の就業実態と就業意識調査」で明らかにされることが多い。ここでは、その調査結果を基に、現在の介護労働者の状況について明らかにしていきたい。

(1) 介護労働者の現状

介護施設等で勤務する介護職員（以下「施設等介護職員」という）では、正規雇用の職員（以下「正規職員」という）が56.7%に対し、非正規雇用の職員（以下「非正規職員」という）が41.0%である。対して、訪問介護員については、正規職員が17.5%に対して、非正規職員が79.0%と、本調査においては、訪問介護員として従事している者は、非正規職員が8割近くを占めている。非正規職員に大きく依存している傾向が見られる⁷⁾。

(2) 介護職員の構造

施設等介護職員として勤務する者 123 万人のうち、常勤職員が 89 万人（72.4%）、非常勤職員は 34 万人（27.6%）となっている。それに対して訪問介護員として勤務する者 46 万人のうち、常勤職員は 13 万人（28.3%）、非常勤職員は 33 万人（71.7%）と常勤・非常勤の構造が正反対である。施設等介護職員では常勤職員が、訪問介護員においては非常勤職員が、ともに約 7 割を占めている、という結果になっている⁸⁾。

(3) 従業員の過不足の状況およびその理由

介護人材が不足していると言われているが、現場の介護職員はどう感じているのであろうか。本調査において、各職種別に従業員の過不足感が明らかにされている。全職種を合計したところ、全体の 59.3%に不足感（大いに不足・不足・やや不足の合計）が見られる。また、職種別にみると、訪問介護員では 75.1%、施設等介護職員では 57.6%に不足感が見られる。不足感が少ないのは、生活相談員（18.1%）、介護支援専門員（24.6%）であった。先述した(1)(2)の調査において、訪問介護員は非正規職員かつ非常勤職員が多数を占めていることが明らかにされた。また、本項目では、訪問介護員の 4 分の 3 が不足感を抱いているという結果となった。これらにより、雇用形態と人材不足には何かしらの関係があると考えられる。

また、不足感を抱いている者が、そう感じる理由としては、「採用が困難である」（72.2%）、「事業拡大したいが人材確保できない」（19.8%）、「離職率が高い」（17.0%）となっている。さらに、「採用が困難である」と回答した者にその理由（複数回答）を聞くと、「賃金が低い」（61.3%）、「仕事がきつい（身体的・精神的）」（49.3%）、「社会的評価が低い」（38.2%）の順で続いている。賃金や仕事内容についても人材不足の原因となっていることが窺い知れる⁹⁾。

(4) 介護職員の賃金（常勤労働者）

介護職員の賃金について安いかどうかの判断材料になる指標である。施設等介護職員に対して決まって支給される月額給与は勤続年数 6 年で 22 万 3500 円、訪問介護員では勤続 6.6 年で 22 万 5100 円である。同じ対人援助職である看護師では勤続 7.8 年で 32 万 9200 円、介護支援専門員（ケアマネジャー）では勤続 8.7 年で 26 万 6100 円となっている。ここで示された給与額は保険料等の控除前の金額であるため、手取り額はこれより少なくなる。仕事内容に違いがあるため、単純に比較することはできないが、施設等介護職員・訪問介護員については相対的に給与が安いことが示されている¹⁰⁾。

(5) 介護福祉士の登録者数と介護職としての従事者数の推移

平成 25 年度末においてでは、国家資格である介護福祉士の登録者数が 118 万 9979 人に対し、従事者数は 66 万 546 人と、55.5%にとどまっている。介護福祉士は今後も国として養

成に力を入れていくところであるが、有資格者であるにもかかわらず介護職に従事していない者が約 53 万人存在している。人材を養成することも重要であるが、有資格者に対するアプローチも人材不足の解消として考えなければならないと考える¹¹⁾。

(6) 介護分野における労働市場の動向

続いて、労働市場についての調査の視点より介護人材が不足しているかどうかを明らかにしていく。平成 25 年度の有効求人倍率は、全職業が 0.93 に対して、介護分野においては 1.82 と高い数値を示している。有効求人倍率が高いことは、その産業の人手不足を意味することから、本数値は介護分野での人材不足を客観的に示しているデータとなりうる¹²⁾。

(7) 離職率の状況

平成 25 年 10 月 1 日から平成 26 年 9 月 30 日までの介護職員の離職率は 16.5%であった。これを施設等介護職員・訪問介護員別及び正規職員・非正規職員別に分類を行うと、訪問介護員である正規職員は 18.0%、訪問介護員である非正規職員は 12.8%であり、正規職員の離職率の方が高い。それに対して施設等介護職員である正規職員は 14.8%、施設等介護職員である非正規職員は 22.6%であり、こちらは非正規職員の方が高い数値を示している。やや時期がずれるが、平成 26 年 1 月 1 日より同年 12 月 31 日までの全産業の離職率は、15.5%であり、一般労働者（パートタイム以外の者）の離職率が 12.2%、パートタイムの離職率が 25.1%となっている。単純比較することは難しいが、介護職の離職率は、全職種に比べ、正規職員は高く、非正規職員は低いというデータになる。一般的に、離職率が高いと定着率が低いといわれている。正規職員の定着率の低さは、「この仕事を長く続けていくことが難しい」ということを示唆していることになり、職場内における就労継続意欲低下、もとより介護職そのものの資質低下にも繋がっていくと考えられる¹³⁾。

(8) 介護職員の年齢別賃金の推移

人件費の高まりや諸外国との競争力の激化により、雇用形態が年功主義より成果主義へと変化している昨今において、一概に年齢を重ねるごとに給与が増加していくということを望むべきではないといわれるが、年齢・経験を積むということは一定の成果であると考えられる。これは全産業において言えることであり、ライフスタイルを考えるにあたり、年齢を重ねると一定の給与を望むことは労働者として当然のことである。ここでは、年齢別賃金についての集計を示していきたい。性別ごとに見ていくと、訪問介護員（男性）は、20～24 歳で所定内給与が 17 万 9200 円であり、ピークが 30～34 歳での 23 万 6600 円である。また、施設等介護職員（男性）は、20～24 歳で 18 万 9200 円であり、ピークが 50～54 歳の 24 万 2500 円である。また、訪問介護員（女性）は、20～24 歳で所定内給与が 18 万 6400 円であり、ピークが 30～34 歳での 21 万 8000 円である。また、施設等介護職員（女性）は、

20～24歳で19万0700円であり、ピークが35～39歳の21万2600円である。ともに上昇率・賃金水準が低い。正規職員の離職率が高い要因がここにも見受けられる¹⁴⁾。

(9) まとめ

上記の調査について検討をした結果、介護人材不足になりうる原因がいくつか見られた。

①訪問介護員の雇用形態について

非正規雇用の訪問介護員が多く見られる。これについては、人材不足の観点のみではなく、人材育成についても問題が生じてくる。正規職員は事業所や施設において核となる人物であり、正規職員はスーパービジョンなどの手法を採り入れながら、非正規職員への指導などを行い、人材を育てていくこととなる。五十嵐久人ら（2015）は、「非正規雇用は労働時間を選びたい者や、一時的に就業を希望する者など条件によっては都合の良い面をもつ」¹⁵⁾と述べるが、一方で、「雇用主の都合で雇用契約を終了されたり、契約期間の満期に伴い職を失ったりする不安定な雇用形態である」¹⁶⁾とも述べている。ゆえに非正規職員においては、「定着しない」ことが前提となっているとも考えられる。この「不安定な雇用形態」である者が多くを占めている介護分野においては、(3)の調査結果において、訪問介護員が抱く「不足感」と照らし合わせた上で考えてみても、人材不足が顕著となる。また、人材育成においても大きな問題を抱えることになるであろう。

②常勤職員の賃金について

(4)より、常勤職員の賃金が安いという結果が出た。また、(8)より、常勤職員の賃金の昇給率は他業種と比較しても少ないことがわかる。「介護職に魅力を感じ、日々の利用者とのかわりを通して、仕事へのやりがいや達成感を感じているものも少なくない」¹⁷⁾としながらも、一生の仕事を選ぶ中で、賃金というものは重要な要素である。

現状置かれている介護労働者について検討した結果、それらをもとに、今後行っていくべき対策について提言したい。

①人材確保のための対策

1. 採用率を増やす（介護に対するイメージ向上）
2. 介護に対する興味関心の向上（児童・生徒への働きかけ）

離職率が増加するにもかかわらず、採用率は低下している。故に不足感を抱く職員が多いと考えられる。採用率の低下を引き留める施策は必須である。現状介護に対するイメージが悪いことは否めない。とはいえ、そのようなイメージがある中で、「就業に至る過程で受けた教育やボランティアなどの経験に影響を受けていること」¹⁸⁾も考えられる。

現在介護労働者がなぜ介護職になったのか、どのような教育を受けてきたのかなどを調査し、その結果を活かすことで介護の仕事をしたいと思う人材が増えるを考える。

②人材育成のための対策

1. モチベーションを上げる研修（上級資格取得）への補助・就業意欲の向上

上級資格を取得する理由は、現在の知識を向上させるためと考えられる。また、資格を取得することにより、待遇が向上する、などモチベーションを上げるために各自意欲的に行われるべきである。しかし、本調査で取り上げられた「介護福祉士実務者研修」は上級資格ではあるが、国家資格を取得するために「義務的」に受講しなければならないものである。本来のモチベーションを上げるという意義として存在する資格なのかどうかを把握し、介護労働者の意識を確かめる必要がある。

③定着のための対策

1. 給与形態の見直し（処遇改善）

2. 介護職の流出防止（なぜ、介護職を辞めるのかを明らかにする）

3. 非正規職員から正規職員への転換

離職率が高い理由について把握しなければならない。そのために、実際離職した者に対して離職理由を聞く必要がある。そのための調査も実施する。

また、非正規職員は一般的に正規職員に比べ待遇が悪く、離職に繋がるといわれている。正規職員と非正規職員には「格差」が生じ、八代尚弘（1999）は、「正規社員と比べた非正規社員の賃金・労働条件の格差の要因は、正規社員の仕事能力にかかわらず、その地位が保証されているという特異性から生ずる面が大きい」¹⁹⁾としている。すなわち、これは、非正規職員はどれだけ頑張っても正規職員との格差を埋めることができないことを意味する。非正規職員に大きく依存している介護市場においては、定着が難しい一つの理由として挙げられると考える。これについては、調査を行うことにより、この「格差」がどのようなものかをはっきりさせることができる。また、これら三つの対策については国家として対策が行われることとなった。次節において検討を加えている。

第2節 国が考える介護人材の「育成」「確保」「定着」について

平成28年3月7日、全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議において、「介護離職ゼロ」に向けた介護人材確保策の3本柱が資料として提示された。本施策では、2020年代初頭に向けて、約25万人を確保する計画となっている。本節では、この3本柱が今後の介護人材増加にどのように影響を与えるかを筆者の見解において検討を加える。

(1) 潜在介護人材の呼び戻し（人材確保）

資格を取得し、介護施設等で従事をしていたにもかかわらず、離職をしてしまった者を介護現場へ呼び戻す対策である。具体的には、①再就職準備金の貸付、②離職した介護人材の届出事業の実施、を行っていく。

本制度のあらましはこうである。まず、一定の経験（1年以上の経験を有する）・一定の知識・技術（介護福祉士有資格者又は介護職員初任者研修その他これと同等以上と都道府県が認める研修を修了している）を持ち合わせている離職した介護職員が、再就職準備金として上限20万円貸付を受けることができる、という」ものであり、さらに、2年間、介護職員として継続して従事すると、返済が全額免除となる。また、再就職準備金の貸付を受けるために、離職した介護職員は都道府県福祉人材センターに氏名・住所等を届出、登録しておかなければならない、というフローである。

国は、「貸付を行う代わりに都道府県福祉人材センターへの登録を義務化することにより、万一離職した場合においても再就職をスムーズに進めることができる」という思惑を持っているようであるが、ここには問題点が二つ見いだされる。一つは、返済免除の期間とその期間終了後のフォローについてである。本制度は、貸付より2年間、介護職員として従事すれば返済免除となるわけであり、その後のフォローについては就職先に委ねられるわけである。貸付を受けた者は、2年間は返済免除があるため、多少無理して働かなければならない、しかし、それが終わればいつ辞めてもよい、という気持ちになる者も少なからず存在するだろう。その2年間で、介護従事者を一生の仕事にしてみようという意識を持ってもらう必要がある。それらを含めたフォローを再就職先に丸投げするのは、逆に再就職先に負担がかかるのではないだろうか。人材確保の先の部分まで考えた制度にするべきである。もう一つは、登録・届出制についてである。ただ氏名・住所等を登録するだけで、万一離職しても再就職がスムーズにいく、という考えは少し浅はかではないだろうか。登録内容については各都道府県により国基準より上乘せすることができるであろうが、少なくとも離職理由や仕事内容、その者の資質や向き不向き（介護職員として、ではなく、施設向きか、在宅向きか、働く環境下における向き不向き）については義務化すべきである。また、資質や向き不向きなど、客観的視点を必要とする内容については、職業適性テスト等のツールを利用するなど、幅広い視点で離職者を捉えなければ、結局この2年間だけの改善で終わってしまう。継続的な支援が不足している感が否めない。

(2) 新規参入促進（人材育成）

新規参入促進については、二つに分けて考えられている。一つは、「介護職を目指す学生（以下、「学生等」とする）の増加・定着支援」であり、もう一つは「介護未経験の中高齢者をはじめとした地域住民（以下、「中高年齢者等」とする）の参入促進」である。対象者を二つに分けて対策を考えることはよいと考える。学生等はまず介護に対する興味関心を持つ、

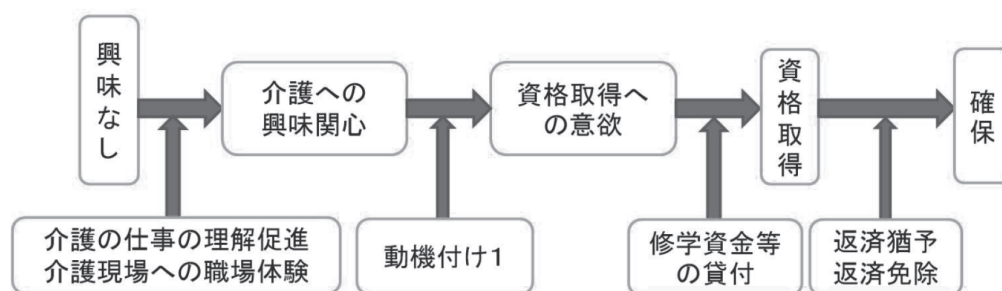


図1 人材確保のためのフロー図

(出所) この図は筆者が作成したもの。

持つことで仕事への意欲が沸いてくる。それに伴い資格を取得する意識が出てきて、そこに支援を投じることとなる。一見スムーズなフローである。(図1 参照)

ただし、今回追加で行われる施策としては「介護福祉士養成施設の学生に対する修学資金等の貸付対象者等の拡充」だけである。すなわち、学生等に対してはすでに「学校の生徒に対する介護の仕事の理解促進や職場体験」は行われているところである。にもかかわらず人材が不足している現状があるのならば、アプローチの視点はそちらではないかと考える。

また、興味関心を持った学生等がすぐに資格取得へ進んでいくわけではない。資格取得までの動機付けが不明瞭である。例えば、職場体験を一度ではなく、継続的に行うことで興味関心はより深くなると考えられ、さらに深く知りたいと感じれば資格取得への意欲が沸くと思われる。ただ、職場体験を受け入れる事業者施設にも負荷がかかると考えられるので、受入れに対する補助などを行えばよいと考える。

さらに、介護福祉士養成施設等で専門教育を受けた者に対してもアプローチを行うべきである。佐藤（2015）の調査によると、介護福祉士養成校卒業生のうち、福祉職に従事している者は71.4%であった²⁰⁾。また、塚原昌代（2013）が福祉科介護福祉士養成課程を設置している高等学校の卒業生対象に行った調査で、介護職（ケアワーカー・ホームヘルパー）として従事している者は46.6%であった²¹⁾。専門教育を受けた者は、その専門職に就くために養成施設等に入学するはずであるため、この数値は少ないと言ってもよい。在学中に進路が変化することはあり得ることだという意見もあるが、養成施設等で教育を受ける者はその専門性故にやむを得ないと捉えることができない現状であり、かつ、一番確保に近い人材であるので、確保をする方策も考えるべきなのではないかと筆者は考えるところである。

また、中高年齢者等に対しては、新規対策として「初任者研修とマッチングの一体的な提供」が挙げられた。具体的には、「中高年齢者向け入門的研修（以下「入門的研修」とする）について」として資料掲出されているが、「最低限度の知識・技術等について取得」するカリキュラムが13時間と想定されている。前出の介護職員初任者研修が130時間であるため、その10分の1である。介護職員初任者研修が「介護の仕事にこれから従事する者に対する初心者向け」と位置づけているわけであるから、入門的研修の位置づけをいかにするか、ま

た、介護職員初任者研修とのマッチングをいかにするかが不明瞭である。入門的研修は「介護現場での就労の際に求められる最低限度の知識・技術等を修得していただき、安心して介護職員として働いていただくことを念頭にしたもの²²⁾」と位置づけている。裾野を拡げるということについては同意するところであるが、継続的に技術習得を行う等のプロセスを確立させないと継続するには困難を極めると考える。

(3) 離職防止・定着促進（人材定着）

人材定着については、介護職員処遇改善などにより賃金向上などの施策が行われているところであるが、実情は前出の通り他業種と比較しても水準が低い。また、追加施策についても「資格取得のための研修受講の際の代替要員確保」「介護ロボットの活用推進」「ICTの活用等による文書量の半減」など、ハードに関わる部分ばかりである。筆者は定着に関して、ハード面（賃金や労働量など）はもとより、ソフト面（意欲や職場の人間関係など）にも働きかける必要があると考えている。その部分による言及がほとんど見られないため、本来の人材定着には結びつかないのではないかと考える。また、ソフト面に働きかける制度として、「介護人材の育成・定着に取り組む介護事業者の認証・評価制度について」が国から示されている。本制度は、平成29年度までに全都道府県において実施するということを明記しているが、平成28年度から平成29年度までの間に実施の開始を予定している都道府県が18箇所と、非常に少ない²³⁾。この認証・評価制度は、事業者施設の意欲（ソフト面）を認め、評価（ハード面・ソフト面両方）することにより離職防止・人材定着に力を発揮するのではないかと考える。全都道府県において制度導入が行われることを望む。

(4) まとめ

三つの柱について表1にまとめることとする。今回補正予算を組んでまで国から介護人材についての提言がなされることは歓迎すべきことである。あとは、その施策について各都道府県及び事業者・施設において具体的にそう取り組んでいくかが成功の鍵を握っていることはいうまでもない。そのためには各都道府県が早急に取り組み、事業者・施設と協力して問題解決に向かっていくべきである。

上記で提起したとおり、国の施策である「介護離職ゼロ」を達成させるためには問題山積である。この施策をもとに、都道府県や事業者・施設がどのような取り組みを進めていくかについては、今後検討を加えていく必要がある。このことについては、別の機会に検討する。しかしながら、この施策で早急に論じなければならない事項が存在する。それは、現職介護従事者へのソフト面での支援不足である。本施策においてそれは人材定着の部分で定義づけられているわけであるが、先述した通りハード面での支援がほとんどである。今後ソフト面での改善を行うとなると、現職介護従事者がどのような気持ちで仕事をしているのか、それ

表1 介護人材の三つの柱とそのメリット・デメリットについて

施策	潜在介護人材の呼び戻し	新規参入促進 (学生等)	新規参入促進 (中高年齢者等)	離職防止・定着促進
内容 (主なもの)	再就職準備金の貸付	理解促進や職場体験	入門的研修の創設	介護職員処遇改善や代替要員確保
	離職者の届出システム	修学資金等の貸付	ハローワーク等とのマッチング	認証・評価制度
メリット	貸付により再就職へのハードルが下がる	貸付により資格取得しやすい	資格取得のハードルが下がる	賃金上がる・子育てしながら従事できる
デメリット	貸付に届出の義務化を行うことがハードルになる可能性あり	意欲関心から資格取得への動機付けが不明瞭	介護職員初任者研修との関係性や運用が不明瞭	ソフト面への働きかけが不足している
	届出項目が的確でないと再就職へ繋がらない	理解促進や職場体験の効果測定が曖昧	継続的支援の方向性が明確でない	代替要員の具体的確保の方策
		養成校等卒業者へのアプローチがない		

(出所) この表は筆者が作成したもの。

に対して支援ができているのかを把握しておかなければならない。その把握をすることにより、現職介護従事者がどのような支援を望んでいるのかを理解することができ、適切な支援を行うことが可能となるはずである。今回は、現職介護従事者が資格を取得する上でどのような意識を持っているのかを把握したいと考え、筆者の仮説をもとに、資格取得をする受講生に対してアンケート調査を行うこととした。

第3節 調査の目的等

(1) 調査の目的

本調査の目的は、現職介護従事者が上級資格を取得するために、どのような意識で臨んでいるかを明らかにするものである。

本調査の回答者は、介護福祉士実務者研修という介護に関する資格の取得を目指す者である。この資格は、現在の日本においては、国家資格である介護福祉士に次ぐ地位がある資格となっている。また、この資格は、介護福祉士国家試験を受験する要件に位置づけられている。上級資格を取得するという意識はどこに向いているのか、現職介護職員が、上級資格を取得する本来の目的は何か、これを明らかにすることを目的とする。

(2) 調査の概要

①調査の対象

A県B市にある介護福祉士実務者養成施設において、介護福祉士実務者研修を受講して

いる者を対象とした。

②調査の方法

調査は質問紙法による調査とした。介護福祉士実務者研修スクーリング時に、調査票を配布し、休憩時間に記入、スクーリング終了時に提出してもらうこととした。

③調査期間

平成 28 年 6 月 1 日～平成 28 年 6 月 30 日

④調査項目

- 基本的属性（性別・年代・既取得資格）
- 現在の状況（介護の仕事に従事しているか。または従事していたか。従事期間は何年か。）
- 本研修を受講する目的
- 介護福祉士国家試験を受験する理由
- 介護福祉士国家試験を受験しない理由
- 本研修を受講する背景
- 受講料の負担者

⑤倫理的配慮

本調査は無記名である。調査対象者には、調査の目的に文書で説明し、同意を得た者に対して記入をお願いした。また、回答された個人が特定されることがないこと、回答しなかったことにより何ら不利益を被らないこと、また、回答は任意であることを説明し、同意を得た。

第 4 節 調査結果

(1) 回収率と回答数

受講生 163 名中回答者数は 159 名であった。（回収率 97.5%）

(2) 基本的属性について

回答者の基本的属性について表 2 に示す。性別は、男性 31 名（19.8%）・女性 124 名（80.2%）・無回答 4 名となっている。受講生の年代は、40 代が 41 名（26.3%）と最も多くなっている。次いで 50 代が 40 名（25.6%）、30 代が 36 名（23.1%）、20 代が 33 名（21.1%）、60 代が 5 名（3.2%）、70 代以上が 1 名（0.7%）、無回答 3 名となっており、10 代の受講生は 0 名であった。回答者が現在取得している福祉系の資格は、訪問介護員 2 級取得者が 66

表 2 基本的属性

n=159

項 目	回 答	N	%
性別	男性	31	19.8
	女性	124	80.2
	無回答	4	
年代	20 代	33	21.1
	30 代	36	23.1
	40 代	41	26.3
	50 代	40	25.6
	60 代	5	3.2
	70 代	1	0.7
	無回答	3	
取得資格	訪問介護員 1 級	2	1.2
	訪問介護員 2 級	66	42.6
	介護職員初任者研修	42	27.2
	社会福祉士	1	0.6
	無資格	44	28.4
	無回答	4	
現在 介護の仕事に 従事しているか	している	142	91.0
	していない	14	9.0
	無回答	3	

名（42.2%）と最も多い。また、介護職員初任者研修取得者が 42 名（27.2%）、訪問介護員 1 級取得者が 2 名（1.2%）、社会福祉士取得者が 1 名（0.6%）、無資格者が 44 名（28.4%）、無回答が 4 名となった。なお、介護職員初任者研修は、平成 25 年 4 月より、訪問介護員養成研修を一元化した資格である。現在介護の仕事に従事しているかの設問に対しては、している者が 142 名（91.0%）であり、回答者の 9 割以上が現職介護従事者であった。

(3) 従事している期間について

現在介護の仕事に従事している者（n=142）に対して行った「従事している期間」についての回答を表 3 に示す。従事期間として最も多いのは、3 年以上 5 年未満の 82 名（58.6%）であった。

表 3 従事している期間

n=142

項 目	回 答	N	%
従事期間	3 年未満	22	15.7
	3 年以上 5 年未満	82	58.6
	5 年以上 10 年未満	20	14.3
	10 年以上	16	11.4
	無回答	2	

(4) 過去において介護の仕事に従事していたか

現在介護の仕事に従事していない者（n=14）に対して、過去の介護の仕事について表4に示す。過去に介護の仕事に従事していた者が4名（30.8%）、従事したことがない者が9名（69.2%）、無回答が1名であった。

表4 過去の仕事について

n=14			
項 目	回 答	N	%
過去に従事していたか	していた	4	30.8
	していない	9	69.2
	無回答	1	

(5) 過去に従事していた期間

過去に従事していた者（n=4）を対象に回答を求めた。結果を表5に示す。1年以上2年未満が1名、2年以上3年未満が1名、3年以上が2名となった。

表5 過去に従事していた期間

n=14		
項目	回答	N
過去に従事していた期間	1年以上2年未満	1
	2年以上3年未満	1
	3年以上	2

(6) 介護福祉士実務者研修の受講理由について

表6に示す。「介護福祉士国家試験を受験するため」が132名（85.2%）と、全体の8割を超える結果となっている。なお、その他自由記述については表7に示すこととする。

表6 介護福祉士実務者研修の受講理由

n=159			
項 目	回 答	N	%
受講理由	介護福祉士国家試験を受験するため	132	85.2
	修了して、介護の仕事をするため	6	3.9
	自分自身のスキルアップのため	12	7.7
	その他	4	3.2
	無回答	5	

表 7 自由記述（受講理由）

No.	
1	介護事業開設したため、勉強してサ責（サービス提供責任者：訪問介護事業者における責任者の立場にある職種。介護福祉士や介護福祉実務者研修修了者など、上級取得資格者が主となる。）の資格を得るため。
2	事業所の意向により
3	事業所の意向により
4	時間があつたので、なんとなく

(7) 介護福祉士国家試験を受験する理由について

受講理由が「介護福祉士国家試験を受験するため」と回答した者（n=132）に対して行った。表 8 に示す。最も多かったのは、「資格を取得したら、現在の待遇が変わるから」が

表 8 介護福祉士国家試験の受験理由

n=132			
項 目	回 答	N	%
受験理由	就職に結びつきやすいから	17	13.2
	資格を取得したら、現在の待遇が変わるから	61	47.3
	資格があれば転職しやすいから	35	27.1
	その他	16	12.4
	無回答	3	

表 9 自由記述（受験理由）

No.	記述内容
1	偶然、介護の仕事について職場での目標として介護福祉士の資格をとるとしたので。ただ、介護にたずさわっている人間のレベルから、長くこの仕事をつづけたいとは思わない。業務改善すらまともにできないレベル。
2	スキルアップのため
3	スキルアップの為
4	職場にサ責が不足しているため
5	スキルアップしたいから
6	現在の仕事に役立てたいから
7	資格を取得し、スキルアップしたいから
8	事業所を立ち上げたいと思っているため
9	自分自身のスキルアップ・ケアマネージャー受験のため
10	現会社で必要だから
11	自分のケアの質を上げ、また人にそれを伝えられるスキルを得たい
12	スキルアップのため
13	この職業を続けたいのなら、介護福祉士にならなくてはいけないと上司に言われたため
14	スキルアップのため
15	家人のしている会社の手伝いのため
16	自身のスキルアップ

61名（47.3%）であった。次いで「資格があれば転職がしたいから」が35名（27.1%）、「就職に結びつきやすいから」が17名（13.2%）、「その他」が16名（12.4%）、無回答が3名となった。

(8) 介護福祉士国家試験を受験しない理由

受講理由が「介護福祉士国家試験を受験するため」以外の回答をした者（n=27）に対して回答を求めた。表10に示す。「その他」が15名と最も多かった。「介護福祉士国家資格を取得しても、現在の待遇は変わらないから」が4名、「受験しても合格するとは思わないから」が2名となっている。また、「介護福祉士国家資格を取得したいと思わないから」という選択肢が存在したが、回答者は0名であった。「その他」については表11にまとめた。

表10 介護福祉士国家試験を受験しない理由

		n=27
項 目	回 答	N
受験しない理由	資格を取得しても現在の待遇は変わらないから	4
	受験しても合格するとは思わないから	2
	その他	15
	無回答	7

表11 自由記述（受験しない理由）

No.	記述内容
1	今のところは考えていない。大きな視野には入っています。
2	介護福祉士はあくまでも通過点だから。
3	会社経営に関わるので、福祉士の取得はめざしていないから
4	仕事（現場）であまりいかされていない。ヘルパー2級も介護福祉士もやっていることは同じ場合が多いと感じられる。
5	実務経験経てから受験予定
6	修了してからヘルパーとして働き、現場がどういうものか、介護の仕事がどんなものかひとつずつ経験し身につけていきたいと考えているからです。受験資格（条件）もないからです。
7	実務経験がないから
8	今現在72歳なので、4年後に資格を取得するかわかりません
9	今はまだ実務経験がないから
10	年齢的なことと身体のこともありとりあえず目先の一步を考えていきたいから
11	試験勉強等できる時間等の余裕が今は
12	無記入
13	介護の仕事を経験してからと考えています
14	今はあまり興味がない
15	実務経験がないため

(9) 介護福祉士実務者研修を受講する背景・受講料負担

表 12 に示す。本人の受講意欲に関する設問である。「資格はいろいろ持っていた方が良いと思うため」が 63 名（42.0％）と最も多かった。

また、受講料負担については、「自分自身で稼いだお金で支払っている」が 130 名（83.4％）となり、自分で支払っているものが全体の 8 割を超えている。

表 12 介護福祉士実務者研修を受講する背景・受講料負担

n=159

項 目	回 答	N	%
受講背景	勤務している事業者等から受講するよう言われたため	24	16.0
	積極的に勉強したいため	54	36.0
	資格はいろいろ持っていた方が良いと思うため	63	42.0
	その他	9	6.0
	無回答	9	
受講料負担	自分自身で稼いだお金で支払っている	130	83.4
	家族が払っている	2	1.4
	勤務先の事業者等が支払っている	17	11.1
	その他	6	4.1
	無回答	3	

第 5 節 調査結果の分析および今後の課題

(1) 調査結果の分析

1. 現職介護従事者の資格取得に対する意識について

本調査においては、受講生全体の 91％が「現在介護の仕事に従事している」と回答している（表 1）。現職である介護従事者の資格取得への動機を明らかにすることと、現在介護に従事している者としていない者との受講理由について比較検討を行うため、受講理由との関係性をクロス集計にて分析した。表 13 に示す。（無回答は除いて集計を行う。）

現職介護従事者であり、かつ、「介護福祉士国家試験を受験するため」と回答した者が、

表 13 現職介護従事者とそうでない者の受講理由の差異

	している	していない	合計
介護福祉士国家試験を受験するため	128	3	131
修了して、介護の仕事をするため	2	4	6
自分自身のスキルアップのため	8	4	12
その他	3	2	5
合 計	141	13	154

有効回答者数 141 名中 128 名（90.8%）となっており、表 6 で示した全受講生を対象とした結果（85.8%）を上回っている。また、「自分自身のスキルアップのため」と回答した者は、有効回答者数 141 名中 8 名（5.7%）であり、表 6 の 7.7%を下回る結果となっている。

本調査において、現職介護従事者は、介護福祉士実務者研修の受講理由は、スキルアップを目的とするより、介護福祉士国家試験を受験する一つのステップとして考えている者が多いと考えられる。

さらに、介護福祉士国家試験は、介護福祉士実務者研修修了以外に介護業務に 3 年以上従事していることが求められる²⁴⁾ ため、現職介護従事者かつ介護業務 3 年以上の者に限定して分析を試みる。

表 14 では、現職介護従事者を従事期間 3 年未満と 3 年以上で分類を行ったところ、現職介護従事者のうち 118 名（84.3%）が従事期間 3 年以上、すなわち介護福祉士国家試験の受験有資格者であることがわかった。一定の実務経験を経て受講する者が多いということから、介護福祉士実務者研修が介護資格の中でも上級資格であるという認識があることが窺い知れる。

次に、従事期間別に受講理由を分析した結果が表 15 の通りである。（無回答は除いて集計を行う。）

先述した通り、3 年以上の従事期間がある受講生は介護福祉士国家試験の受験有資格者である。3 年以上の従事期間がある者 117 名（有効回答者数）のうち、109 名（93.2%）が「介護福祉士国家試験を受験するため」である。これらの者は、介護福祉士実務者研修の受講については、次回試験を受験するためのステップと考えていると言ってもいいだろう。対して、3 年未満の従事期間がある者については、22 名中 17 名（77.3%）となっている。すぐには受験するわけではないが、将来的に受験を視野に入れて受講していると考えられる。

表 14 現職介護従事者の従事期間（3 年を境界として）

n=142			
項 目	回 答	N	%
従事期間	3 年未満	22	15.7
	3 年以上	118	84.3
	無回答	2	

表 15 現職介護従事者の受講理由（従事期間別）

	3 年未満	3 年以上	合計
介護福祉士国家試験を受験するため	17	109	126
修了して、介護の仕事をするため	0	2	2
自分自身のスキルアップのため	4	4	8
その他	1	2	3
合 計	22	117	139

(2) 今後の課題について

本調査は、介護福祉士実務者研修を受講する理由として、第一義的に介護福祉士国家試験を受講すると回答した者が結果的に多く出現し、その者たちが決してスキルアップをしたくない、という意味は現れてこなかった。逆に自由記述において「スキルアップ」という言葉が出現していた。ここについては再度検討を行う必要があると考えている。また、A 県 B 市の介護福祉士実務者養成施設のみで調査を行ったため、他県を対象にする、また、複数の介護福祉士実務者養成施設を対象にすることで、より正確な調査結果が出てくるのではないかと考える。今後の課題としたい。

おわりに

本稿において行った調査により、上級資格を取得する動機が国家資格を受験するという部分が多くを占め、スキルアップについての意識が少ないという結論に至った。とはいえ、本年（平成 28 年）度は介護福祉士実務者研修が義務化された 1 年目であり、今後この研修についてはまだまだ改善の余地があると思われる。また、国の施策も介護人材不足解消に向けて大きな第一歩を踏み出そうとしている。介護人材の意識が低下している、という部分に目を向けることも重要ではあると思うが、介護に携わる人材が、良い環境で、良い仕事ができるよう整えていくことも今後の重要課題として常に頭に置いておかねばならない。介護人材不足の解消は一方面で解決することはなく、多くの視点で、多角的に一つ一つ問題を解決していかなければならない。それに向けて今我々は大きな課題を背負ったと感じている。

註

- 1) 厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室「2025 年に向けた介護人材にかかる受給推計（確定値）について」<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000088998.html>（2015 年 6 月 24 日）。
- 2) 佐藤英晶「介護福祉士の就業状況と就業意識～卒業生アンケート調査からの分析～」『帯広大谷短期大学紀要』第 52 号（2015 年 3 月）77 頁。
- 3) 北垣智基「介護現場の人材育成・定着等に向けた取り組みの実態と関連課題：京都府における調査結果から」『福祉教育開発センター紀要』佛教大学 第 11 号（2014 年 3 月）50 頁。
- 4) 青柳佳子「介護福祉士『資格取得時の到達目標』からみた介護技術講習会の課題」『大妻女子大学人間関係学部紀要 人間関係学研究』第 12 号（2010 年）9 頁。
- 5) 宮本教代「わが国の訪問介護事業の変遷に関する一考察～訪問介護者の研修制度のあり方から～」『四天王寺大学大学院研究論集』第 7 号（2013 年 3 月）77 頁。
- 6) 前掲「介護福祉士『資格取得時の到達目標』からみた介護技術講習会の課題」9 頁。
- 7) 公益財団法人介護労働安定センター「平成 25 年度介護労働実態調査（事業所における介護労働実態調査）」

http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h25_chousa_kekka.pdf

(2014 年 8 月 11 日)。

- 8) 公益財団法人介護労働安定センター「平成 26 年度介護労働実態調査（事業所における介護労働実態調査及び介護労働者の就業実態と就業意識調査）」
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h26_chousa_kekka.pdf (2015 年 8 月 7 日)。
- 9) 同前。
- 10) 厚生労働省「平成 27 年賃金構造基本統計調査」http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020101.do?_toGL08020101_&tstatCode=000001011429 にあるデータベースを利用した (2016 年 2 月 18 日)
- 11) 第 4 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会「介護人材の確保について」資料 3、2015 年 2 月 23 日、5 頁。
- 12) 同前、11 頁。
- 13) 前掲「平成 26 年度介護労働実態調査（事業所における介護労働実態調査及び介護労働者の就業実態と就業意識調査）」。
- 14) 前掲「平成 27 年賃金構造基本統計調査」。
- 15) 五十嵐久人・飯島純夫「女性雇用者の QOL と職業性ストレスの関係～正規雇用と非正規雇用の比較による検討～」『山梨大学看護学会誌』第 13 巻第 2 号 (2015) 1 頁。
- 16) 同前。
- 17) 前掲「介護福祉士の就業状況と就業意識～卒業生アンケート調査からの分析～」71 頁。
- 18) 同前 71 ～ 72 頁。
- 19) 八代尚弘『雇用改革の時代』中公新書、1999 年、174 頁。
- 20) 前掲「介護福祉士の就業状況と就業意識～卒業生アンケート調査からの分析～」73 頁。
- 21) 塚原昌代「A 高校福祉科介護福祉士養成課程におけるボランティア学習の意義——現場実習との比較からの検討——」『日本福祉教育・ボランティア学習学会研究紀要』第 21 号、2013 年、8 頁。
- 22) 厚生労働省「介護人材の確保について」全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料、2016 年 3 月 7 日、27 頁。
- 23) 同前、34 頁。
- 24) 介護福祉士の資格取得には 4 つのルートがあり、そのうち、実務経験ルートでは、介護福祉士実務者研修修了以外に、介護における実務経験が 3 年以上求められている。<http://www.sssc.or.jp/kaigo/shikaku/route.html> (2016 年 10 月 21 日アクセス)。

問1 基本的属性についてお伺いします。当てはまるものを1つ選んで○をつけてください。
(③については当てはまるものすべてに○をつけてください。また、⑥については、
記入をお願いします。)

① 性別 女 ・ 男

② 年齢 10代 ・ 20代 ・ 30代 ・ 40代 ・ 50代

60代 ・ 70代以上

③ 取得資格 訪問介護員1級 ・ 訪問介護員2級 ・ 介護職員初任者研修
(すべて)

社会福祉士 ・ 精神保健福祉士 ・ 上記の資格はない

問2 あなたの仕事についてお伺いします。当てはまるものを1つ選んで○をつけてください。

① 現在介護の仕事を している ・ していない

② (①で「している」の方のみにお伺いします)
介護の仕事をしている期間 約 () 年

③ (①で「していない」の方のみにお伺いします)
過去に介護の仕事を していた ・ していない

④ (③で「していた」の方のみにお伺いします)
介護の仕事をしていた期間 約 () 年

問3 介護福祉士実務者研修を受けている理由についてお伺いします。下記の選択肢の中でもっとも当てはまるものを1つだけ選び、○をつけてください。

① 介護福祉士国家試験を受験するため →問4 へ

② 修了して、介護の仕事をするため →問5 へ

③ 自分自身のスキルアップのため →問5 へ

④ その他の場合、具体的にご記入ください。

()

問4 問3で①に○をつけた方のみにお伺いします。

介護福祉士国家試験を受験する理由は何ですか。下記の選択肢の中でもっとも当てはまるものを1つだけ選び、○をつけてください。

① 就職に結びつきやすいから

② 資格を取得したら、現在の待遇が変わるから

③ 資格があれば転職がしやすいから

④ その他の場合、具体的にご記入ください。

()

問5 問3で①以外に○をつけた方のみにお伺いします。

介護福祉士国家試験を受験しない理由は何ですか。下記の選択肢の中でもっとも当てはまるものを1つだけ選び、○をつけてください。

① 介護福祉士国家資格を取得したいと思わないから

② 介護福祉士国家資格を取得しても、現在の待遇は変わらないから

③ 受験しても合格するとは思わないから

④ その他の場合、具体的にご記入ください。

()

問6 介護福祉士実務者研修を受講する背景についてお伺いします。下記の選択肢の中でもっとも当てはまるものを1つだけ選び、○をつけてください。

① 勤務している事業者等から受講するよう言われたため

② 積極的に勉強したいため

③ 資格はいろいろ持っていた方が良いと思うため

④ その他の場合、具体的にご記入ください。

()

問7 介護福祉士実務者研修の受講料は誰が払っていますか。下記の選択肢の中でもっとも当てはまるものを1つだけ選び、○をつけてください。

- ① 自分自身で稼いだお金で支払っている
- ② 両親などの家族が支払っている
- ③ 勤務先の事業者等が支払っている
- ④ その他の場合、具体的にご記入ください。

()

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。